

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu dari suatu perusahaan yang memiliki peran dalam menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap berdisiplin, tekun, kreatif, idealis mau bekerja keras, kuat fisik/mental bagus untuk perkembangan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi secara optimal dan dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawan dapat membuahkan kinerja yang baik banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang baik di era digital yang semakin maju sekarang ini, perusahaan harus mampu berubah secara dinamis dan kompetitif dalam persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Seperti yang di kemukakan menurut Bintoro & Daryanto dalam (2017: 109) kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja karyawan yang telah sesuai dengan yang telah dipercayakan oleh perusahaan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya secara optimal juga dapat dipengaruhi oleh perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang memberikan perhatian kepada karyawannya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Permasalahan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang pasti dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan manapun. Oleh karena itu, manajemen perusahaan wajib mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Jika karyawan dalam suatu perusahaan tidak memiliki motivasi, maka karyawan akan menganggap tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sebagai suatu rutinitas. Menurut Mc Donald dalam (2018: 120) mendefinisikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Karyawan yang menjalani tanggung jawabnya sebagai suatu rutinitas hanya akan membuahkan hasil yang minimal atau bahkan tidak dapat membuahkan hasil sama sekali. Perusahaan yang

terjebak dalam kondisi seperti ini tentu tidak akan bisa maju dan target yang ingin dicapai pun tidak akan terealisasi.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djaya, S(2021), Titik Efnita (2018), Suwanto (2021) dan Muhamad, *et al.*,(2020) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Rifa'I (2021) menemukan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Supromo & Nurhayati (2018:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Setiap perusahaan pasti mempunyai aturan-aturan yang wajib dipatuhi oleh semua karyawannya tanpa kecuali. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya ketaatan karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku dan juga besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.

Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan dalam memenuhi suatu target. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafrina (2017), Husain (2018), Suwanto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arisanti *et.al* (2019), Siagian (2018) menunjukkan bahwa secara

parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 96) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jerih payah karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan dan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan jerih payah karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun dikarenakan timbulnya rasa ketidakadilan dan ketidakpuasan terhadap perusahaan karena jerih payahnya tidak dihargai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, motivasi dalam PT. Sarana Bali Ventura Bali dikatakan masih kurang. Karyawan-karyawan yang bekerja hanya memfokuskan pada gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Para karyawan terlihat tidak memiliki niat untuk lebih berkembang dari apa yang dimiliki sekarang ini. Kurangnya motivasi baik dari karyawan sendiri ataupun motivasi dari para atasan akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Hal ini dapat dilihat karyawan yang sering terlambat datang bekerja. Permasalahan ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan yang berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi harus ada dalam diri setiap karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang dan dengan berkembangnya karyawan maka kinerja juga akan ikut meningkat.

Terkadang ada beberapa karyawan yang berhenti kerja karena merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Permasalahan berkait kompensasi yaitu banyaknya karyawan baru yang merasa tidak adil terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti adanya ketimpangan kompensasi secara non finansial antara karyawan lama dan yang baru bergabung diperusahaan. Selain itu Karyawan yang lebih giat bekerja dibanding karyawan lain sudah seharusnya mendapatkan penghargaan seperti sertifikat yang menyatakan bahwa karyawan ini merupakan karyawan yang terbaik dalam tahun ini. Hal ini akan memicu para karyawan lain untuk semakin giat bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosman Linda (2021), Siti *et. al* (2019), Surya *et. al* (2021), Opan Arifudin (2019). Sedangkan penelitian menurut Abu *et. al* (2020) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Menurut Handoko 2008 kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dapat kita ketahui jika seseorang bekerja dalam perusahaan kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan tujuan organisasi. Jadi dengan kinerja yang baik dari seorang karyawan, suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi yang kurang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi baik dari diri karyawan maupun atasan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja yang telah diterapkan harus dipatuhi dan dihormati untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil usaha akan membuat karyawan senang dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Karyawan harus patuh terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen sehingga menjadi jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang dimana akan mempengaruhi standar kerja organisasi. Peraturan yang diterapkan perusahaan untuk dijalankan oleh seluruh karyawan atau pegawai sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan diperlukan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk mengerjakan semua tugas dengan sebaik mungkin, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. Sarana Bali Ventura Bali tersebut maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada penelitian ini terdapat masalah pada indikator kehadiran tepat waktu karyawan. Bentuk kedisiplinan dalam kehadiran organisasi dapat diukur dalam ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ngulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat beberapa jumlah absensi karyawan pada PT. Sarana Bali Ventura Bali, sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Karyawan
PT. Sarana Bali Ventura Bali Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	4	5 = (3) x (4)	6	7 = (5) – (6)	8 = (6:5) x 100
1	Januari	35	22	770	21	749	2,72
2	Februari	35	19	665	28	637	2,37
3	Maret	35	21	735	22	713	3,34
4	April	35	20	700	21	679	3,00
5	Mei	35	20	700	26	674	3,72
6	Juni	35	15	525	28	497	5,33
7	Juli	35	20	700	22	678	3,14
8	Agustus	35	18	630	21	609	3,33
9	September	35	21	735	21	714	2,86
10	Oktober	35	21	735	22	713	2,99
11	November	35	19	665	22	643	3.31
12	Desember	35	21	735	22	713	2,99
Jumlah		420	237	8295	256	8019	35.29
Rata-rata		35	20	691	21	668,25	3,26

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif selama satu tahun dihitung dari bulan Januari hingga Desember 2022, persentase absensi terendah yaitu pada bulan Januari yaitu sebesar 2,72% dan absensi tertinggi pada bulan Juni sebesar 5,33%. Rata-rata absensi setiap bulan

adalah 3,26 %. Menurut Wjaya (2016:44) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 per bulan masih dianggap baik, absensi melebihi 3 persen menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik dalam suatu perusahaan. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan pada PT. Sarana Bali Ventura Bali. Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Bali Ventura Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Bali Ventura Bali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Bali Ventura Bali?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Bali Ventura Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian dapat memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Bali Ventura Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Bali Ventura Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Bali Ventura Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
2. Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan 8 kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

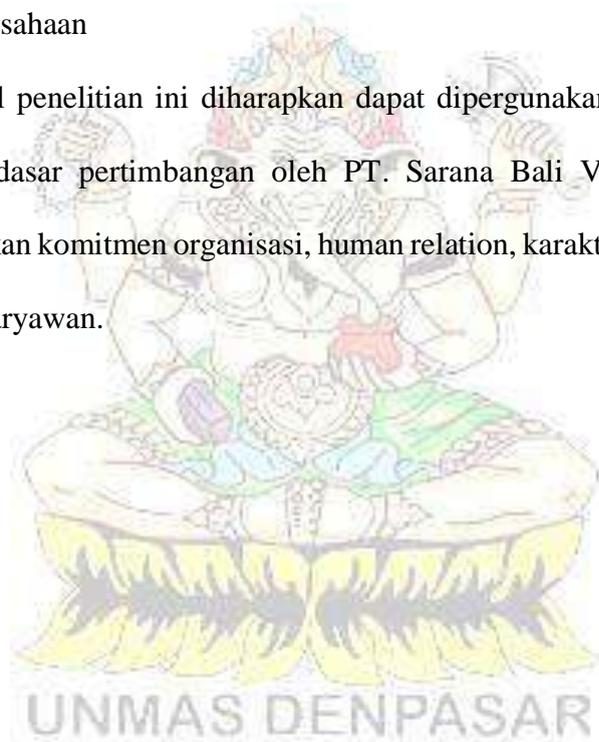
b. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

2. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.

3. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh PT. Sarana Bali Ventura Bali dalam menentukan komitmen organisasi, human relation, karakteristik individu dan kinerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 GRAND THEORY

2.1.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya di kemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya ketertarikan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognition* yaitu *content (values)* dan *intetions* (tujuan), yang merupakan penanggung jawab untuk *human behavior* dalam pencapaian tujuannya masing-masing. *Human behavior* menjelaskan bagaimana cara orang memandang dunia sekitarnya untuk meningkatkan motivasi kerja. Mengacu pada Locke model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam mencapai kinerja. Pertama, dengan *goal setting theory* dapat mengarahkan perhatian setiap individu untuk lebih memfokuskan pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, dengan penetapan tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan tindakan yang sesuai dengan perencanaan. Dari proses pencapaian tujuan tersebut serta keberhasilan karyawan dalam mengelola perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu didukung dengan motivasi yang baik, disiplin kerja karyawan, dan kompensasi dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku-perilaku dan tindakan- tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan

Menurut sutrisno 2019 hlm. 123 Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dari keseluruhan dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja karyawan, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Indahingwati dan Nugroho, 2020 mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu :

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. **Kehadiran**
Merujuk pada datang, pada waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja ada atau yang telah ditentukan.
5. **Kerjasama**
Merupakan kerja sama yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa

kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Motivasi adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Edy Sutrisno (2016:87). Motivasi harus ditegakan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kemotivasian adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, perusahaan harus lebih memahami dan mengerti kebutuhan serta keinginan karyawan seperti membuat sebuah reward yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi. Sedangkan menurut Lestari (2018) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan kepada seseorang agar mempunyai rasa gairah yang tinggi sehingga semangat dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang ditanamkan oleh perusahaan, maka akan lebih mudah untuk menciptakan visi, misi dan strategi usaha sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bersikap dan bertindak untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jadi sebuah perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan bekerja dan cara yang jelas adalah dengan memotivasi para karyawannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019, hlm.116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Faktor internal Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut :

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki,

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan,

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor eksternal

Sementara itu faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja diantaranya sebagai berikut :

a) Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d) Jaminan pekerjaan

Atau tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

e) Status dan tanggung jawab

Terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

f) Peraturan yang fleksibel

Saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

2.3.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) menyatakan ada indikator motivasi yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya. Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja. Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019 , hlm 87) Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Senada dengan pendapat tersebut Hasibuan (2019, hlm. 193) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian disiplin kerja adalah suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib dan sukarela terhadap kewajiban, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan pula bahwa disiplin kerja hadir karena didefinisikan dan dibuat oleh organisasi. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Zainal (2018, hlm. 599) yang berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap norma dan peraturan-peraturan yang dapat ditetapkan oleh organisasi serta telah ditinjau baik oleh serikat pekerja maupun dinas tenaga kerja atau lembaga berwenang lainnya dan dapat dijadikan alat untuk berkomunikasi maupun memberikan penguatan positif jika

ditaati dan penguatan negatif jika dilanggar oleh karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku untuk tujuan bersama.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018, hlm. 11) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Adanya tujuan yang jelas dari Perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2) Adanya peraturan yang dimiliki Perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan.

3) Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4) Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

5) Adanya *reward* dan *punishment*

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan.

Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut penelitian Andayani (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu, pegawai bersikap tertib menaati peraturan yang telah ditetapkan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Pegawai berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor untuk menghindari adanya kerusakan pada fasilitas kantor. Hal ini merupakan cerminan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik

c. Tanggung jawab tinggi

Pegawai selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik

d. Ketaatan pegawai terhadap peraturan instansi

Pegawai yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan atribut yang telah ditetapkan, ijin apabila tidak masuk kantor, merupakan cerminan disiplin kerja yang tinggi.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Sadikin 2020, hlm. 166). Latar belakang dari pemberian kompensasi ini adalah sebagai daya tarik, pembentuk motivasi, dan upaya utama dalam penyejahteraan karyawan, agar mereka tetap loyal dan berkontribusi secara maksimal dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Sedarmayanti kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Menurut Werher dan Davis mendefinisikan kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai takaran atas kontribusinya kepada organisasi (Murtiyoko, 2018: 119).

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara financial maupun nonfinancial yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019, hlm. 105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan

Perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-

wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

2.5.2 Indikator Kompensasi

Menurut Fasha & Lestari (2019) indikator dalam pemberian kompensasi untuk pegawai yaitu:

1. Upah

Upah adalah imbalan yang diterima secara langsung oleh pegawai yang didasarkan pada jam kerja. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja.

2. Insentif

Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau

produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Motivasi

Motivasi adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk apresiasi atau pujian atas pekerjaan yang telah dihasilkan pegawai.

4. Ikatan kerjasama

Ikatan Kerjasama akan terjalin antara pegawai dengan atasan atas pengadaan kompensasi yang sesuai.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kompensasi

- 1) Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Kompensasi digunakan sebagai variabel moderasi dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tergolong dalam studi explanatory research digunakan untuk membuktikan respon 97 karyawan terhadap variabel yang diteliti. Analisis SEM WarpPLS 7.0 digunakan dalam menjawab hipotesis dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang rendah tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi yang tinggi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan, di sisi lain menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan kompensasi yang baik, maka akan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja menjadi signifikan, hal ini dikarenakan dengan adanya sistem kompensasi

yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan, akan memotivasi mereka dalam bekerja dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugasnya.

- 2) Titik Efnita (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). Barat Cabang Painan yang berjumlah 45orang. Sampel diambil dari semua populasi yaitu 45 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan : Secara berganda didapatkan pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan adalah sebesar 0,573 atau 57,3 % dengan Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > 3,34$, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan dimana t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 2,713 > t_{tabel} 1,9883$) atau signifikansinya lebih kecil dari alpha ($0,010 < 0,05$). Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang

Painan dimana t hitung variabel motivasi kerja lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 2,181 > t_{tabel} 1,9883$) atau signifikansinya lebih kecil dari α ($0,035 < 0,05$). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan dimana t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} = 4,636 > t_{tabel} 1,9883$) atau signifikansinya lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), dan persamaan regresi untuk ketiga variabel tersebut adalah $\hat{Y} = 26,445 + 0,299 X_1 + 0,220 X_2 + 0,409 X_3$.

- 3) Suwanto (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia (KFC) Pondok Indah Plaza, Jakarta Selatan. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fastfood Indonesia (KFC) Pondok Indah Plaza Jakarta Selatan yang berjumlah 40 orang. Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data adalah uji validitas, uji realibilitas, korelasi produk moment, koefisien determinasi dan uji regresi linear sederhana. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,605 dan koefisien determinasi 36,60 %. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan, dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan “Uji t ”

diperoleh bahwa t hitung = 4,691 dan setelah dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 5% dan $n = 40$ menunjukkan t tabel = 2,024. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4,691 > 2,024$) dengan demikian terbukti bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia (KFC) Cabang Pondok Indah Plaza”.

- 4) Muhamad, *et al.*, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Wrok From Home). Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, sedangkan metode pengolahan data bersifat kuantitatif, metode penentuan sample menggunakan sampel jenuh sebanyak 33 populasi yang ada seluruhnya menjadi responden, metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner (angket) dan 217 metode analisi data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji koefisien korelasi product moment, uji koefisien determinasi atau koefisien penentu, dan uji hipotesis dan operasional variabel peneliti menggunakan variabel bebas (variable indeviden) yaitu motivasi dan variabel terikat (variable devendent) yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y).
- 5) Muhamad Rifa'I (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Sampel ini mengambil seluruh anggota populasi menggunakan sensus karena jumlah populasi dengan penelitian ini termasuk kecil yaitu 36 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, interview, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh dengan konstruk kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat ditolak. Dengan pemberian motivasi kerja yang baik, juga tidak menjamin karyawan tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Itu artinya kinerja karyawan belum bisa meningkat dikarenakan motivasi yang diberikan masih secara umum, belum terlalu spesifik kepada masing - masing individu. Sehingga yang menentukan kinerja masing- masing individu bukan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, namun lebih tepatnya terletak pada motivasi dari diri individu karyawan tersebut.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Syafrina (2017), Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji t. Hasil penelitian ini adalah

bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t

- 2) Husain (2018), Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel proporsional random sampling. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $<$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
- 3) Suwanto (2019), Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampel yang dipergunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji

heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 7,524 > 1,673 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai thitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X1 + 0,028X2$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600 – 0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 4) Arisanti *et.al* (2019), populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)

Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

- 5) Siagian (2018), Penelitian ini menggunakan 166 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk Batam sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan software statistik SPSS 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,463. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,154. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,180. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,452. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,133. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,245. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,183. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung yaitu $0,084 < 0,452$ artinya motivasi kerja bukan variabel intervening. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikarenakan nilai

koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung yaitu $0,028 < 0,133$ artinya motivasi kerja bukan variabel intervening. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Rosma Linda (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Scefs Sukses Abadi. Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji T Menunjukkan Bahwa Variabel Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terbukti Secara Signifikan Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan. Kemudian Melalui Uji F Dapat Diketahui Bahwa Variabel Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Mempunyai Pengaruh Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dengan Hasil Nilai F Hitung Lebih Besar Dari F Tabel.
- 2) Siti *et. al* (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Dari Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Dari Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Dari Variabel Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel -Variabel Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Pekerjaan Secara bersama-sama/Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Surya *et.al* (2021). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar. Simpulan yang dapat diambil, pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, yang berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkatkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, yang berarti apabila kemampuan kerja dari para karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali, yang berarti apabila kepuasan kerja dari para karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

- 4) Opan Arifudin (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global. Hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- 5) Abu *et.al* (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan

metode analisis regresi berganda dan diolah dengan SPSS versi 22. Hasil pengujian membuktikan bahwa: Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Secara simultan didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

